

深圳市英唐智能控制股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市英唐智能控制股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事、高级管理人员工作积极性，根据国家有关法律、法规的规定及《公司章程》，结合本公司的实际情况，制定本管理办法。

第二条 本管理办法适用公司董事、高级管理人员。

第三条 本管理办法所称董事是指经股东会选举产生的担任董事职务的自然人；所称高级管理人员指经董事会聘任的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及董事会认定的其他高级管理人员。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力。
- (二) 按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一。
- (三) 与绩效挂钩的原则。
- (四) 短期与长期激励相结合的原则。
- (五) 激励与约束相结合的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬，向股东会说明，并予以充分披露；公司股东会负责审议董事的薪酬，并予以披露。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，根据公司《董事会专门委员会实施细则》，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准分配机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行绩效考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 公司人资行政管理中心、财务管理中心负责经审议通过的薪酬方案的具体实

施。

第三章 薪酬标准及发放

第八条 不在公司承担日常经营管理职能的董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准为 12 万元/年，按季度发放。

第九条 在公司内部任职的董事、高级管理人员不领取董事职务津贴，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

（一）基本薪酬：按在公司实际担任的经营管理的职责分工、各岗位人员承担责任不同，按市场化、专业化的原则制定方案，基本薪酬按月发放。

（二）绩效薪酬：根据公司内部薪酬方案，按考核周期完成绩效考核评价后发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

（三）中长期激励收入：根据法律法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所自律规则以及公司中长期激励制度的规定实施的激励计划。

第十条 在公司内部任职的董事、高级管理人员的绩效奖金与公司经营目标挂钩，根据公司年度经营目标达成情况，可在一定的额度范围内进行绩效奖金发放。个人绩效奖金发放标准根据绩效考评作为发放标准。

第十一条 公司董事、高级管理人员其收入个人所得税由公司代扣代缴，其中在公司内部任职的董事、高级管理人员的法定社会保险及住房公积金按国家相关法律法规办理。

第四章 薪酬止付追索

第十二条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十四条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资

金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第五章 薪酬调整及披露

第十五条 工资总额决定机制：公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第十六条 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪资增幅水平。通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。
- (二) 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。
- (三) 公司盈利状况。
- (四) 组织结构调整及岗位变动。

第十八条 公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员在报告期内分别从公司获得薪酬情况。

第六章 附则

第十九条 外部董事按《公司章程》行使职权所需合理费用，均由公司据实报销。

第二十条 本管理办法制定、修订、废止由董事会提出，经股东会审议通过之日起生效，旧版制度同时失效。

第二十一条 本管理办法未尽事宜，按有关法律法规及公司章程的规定执行。

第二十二条 本管理办法由公司董事会负责解释。

深圳市英唐智能控制股份有限公司

2026年4月29日